

IGAI

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

© Inspeção-Geral da Administração Interna

Rua Martens Ferrão, n.º 11, Pisos 3 a 6, 1050-159 Lisboa

Telefone: 21 358 34 30

Fax: 21 358 34 31

E-mail: [geral@igai.pt](mailto:geral@igai.pt)

Sítio Internet: [www.igai.pt](http://www.igai.pt)

FICHA TÉCNICA

Título | **IGAI: Comunicação Inclusiva**

Conteúdo, capa e arranjo gráfico | **Vitor M. António**

Editor | **IGAI**

maio 2024



NA SALVAGUARDA DOS DIREITOS HUMANOS

# ÍNDICE GERAL

	Pág.
NOTA INTRODUTÓRIA .....	06
1. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA .....	08
2. COMUNICAÇÃO ESCRITA: FOCO NAS QUESTÕES DE GÉNERO .....	10
2.1. ESPECIFICAÇÃO DO GÉNERO .....	10
2.2. NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DO GÉNERO .....	16
3. COMUNICAÇÃO ESCRITA: FOCO NAS DIVERSIDADES .....	22
3.1. DIVERSIDADE ÉTNICA, CULTURAL E OUTRAS CONDIÇÕES PARTICULARES .....	22
3.2. DIVERSIDADE FUNCIONAL E/OU NEURO DIVERSIDADE .....	24
3.3. DIVERSIDADE AFETIVA E PESSOAS NÃO BINÁRIAS .....	26
4. COMUNICAÇÃO ORAL .....	28
5. COMUNICAÇÃO VISUAL .....	30
6. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E USO .....	33
ANEXO 1 – COMUNICAÇÃO INCLUSIVA: DIAGRAMA .....	36
SUPORTE BIBLIOGRÁFICO/LEGISLATIVO/NORMATIVO .....	38
OUTRAS FONTES INFORMATIVAS .....	40
GLOSSÁRIO .....	42
ABREVIATURAS E SIGLAS .....	49
ÍNDICE DE NORMAS FIXADAS .....	51

## **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. 1976**

Artigo 9.º - (Tarefas fundamentais do Estado)

São tarefas fundamentais do Estado:

(...);

**h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.**

Artigo 26.º - (Outros direitos pessoais)

**1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, (...).**

## **Voltaire**

“Se queres conversar comigo, define primeiro os termos que usas”

## NOTA INTRODUTÓRIA

A MISSÃO da IGAI está especialmente vocacionada para o controlo externo da legalidade do exercício dos poderes de autoridade e o do uso legítimo de meios de coerção pelas FSS, cuja atuação, dadas as suas especiais características, possa conflitar com os direitos, liberdades e garantias fundamentais da/o cidadã/o.

A 29 de janeiro do corrente ano, de modo a consolidar a sua imagem e normalizar a sua comunicação com a/o cidadã/o e outros organismos/instituições nacionais e internacionais, a IGAI criou uma marca identitária, definida em IGAI: IDENTIDADE VISUAL E NORMAS GRÁFICAS, constituída por dois logotipos e o *slogan* NA SALVAGUARDA DOS DIREITOS HUMANOS.

Considerando o seu *slogan*, que também visa promover a sua missão e visão enquanto serviço central da administração direta do Estado promotor dos Direitos Humanos, a IGAI pretende garantir uma comunicação inclusiva através da edição de um documento normativo orientador para toda a sua produção documental independentemente do seu suporte, de forma a garantir a salvaguarda dos Direitos Humanos, nomeadamente no que respeita à dimensão da igualdade de género e respeito pelas múltiplas diversidades.

Nesse sentido, foi elaborado o presente instrumento que visa garantir, ao nível da comunicação da IGAI, iguais direitos entre homens, mulheres e não binários a fim de neutralizar uma linguagem corrente que usa, quase, em exclusivo o género gramatical masculino embora existindo, em muitos casos, o correspondente gramatical feminino, bem como garantir o respeito pelas diversidades existentes, quer sejam elas de natureza étnica, cultural ou de outras condições particulares, funcional, mental, afetiva ou sobre pessoas não binárias. Em conformidade fixa um conjunto de normas para utilização da IGAI ao nível da sua comunicação escrita, oral e visual.

O guia normativo IGAI: COMUNICAÇÃO INCLUSIVA embora estruturado a partir de vários referenciais nacionais e europeus sobre a temática da linguagem inclusiva, agrega e transcreve, sobretudo e no que respeita às questões de género, as orientações do GUIA PARA UMA LINGUAGEM PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, da responsabilidade editorial da CIG, com a autorização dada para a utilização, total ou parcial, do

respetivo conteúdo<sup>1</sup>. Relativamente às questões das diversidades consideradas, reúne informação já publicada nos guias consultados do universo autárquico e universitário os quais são referenciados no suporte bibliográfico.

A nível legislativo foram considerados alguns instrumentos, nomeadamente a Constituição da República Portuguesa, Recomendações da UE e legislação nacional sobre a promoção da igualdade e não discriminação, nomeadamente a relativa à ENIND.

Para além de uma função normativa o guia IGAI: COMUNICAÇÃO INCLUSIVA visa ser também um repositório de referenciais com informação pertinente sobre Direitos Humanos e Igualdade de Género em particular no plano comunicacional, de modo a facilitar a sua implementação. Em conformidade, são disponibilizados os referenciais bibliográficos, legislativos e normativos que foram suporte à elaboração do presente guia normativo (SUPORTE BIBLIOGRÁFICO/LEGISLATIVO/NORMATIVO), bem como outras fontes de informação que, embora não consideradas diretamente na sua elaboração, são referenciais pertinentes para a temática da igualdade de género na linguagem escrita, oral e visual das organizações (OUTRAS FONTES INFORMATIVAS).

As fontes de informação identificadas, a montante, com o símbolo  são disponibilizadas por hiperligação. As fontes de informação identificadas, a montante, com o símbolo  são apenas referenciadas sem hiperligação associada.

---

<sup>1</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009 (atualizada a ortografia).

# 1. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

A definição de estratégias de neutralização gramatical quanto ao género, de modo a garantir uma comunicação onde nenhum dos géneros é prejudicado em relação ao outro, torna-se particularmente difícil nas línguas com marca de género onde os substantivos variam em género e o género dos pronomes pessoais geralmente corresponde ao género do nome ao qual se referem.<sup>2</sup>

Considerando que a língua portuguesa se integra no grupo linguístico referenciado, torna-se necessário encontrar formas de eliminar ou minimizar qualquer forma de discriminação gramatical de género, quer por inexistência de vocábulo neutro no léxico, quer por uso abusivo da forma masculina em detrimento da feminina, sobretudo quando esta última existe.

Acresce a esta dificuldade um uso frequente de discriminação gramatical em relação a múltiplas diversidades que põe em causa direitos adquiridos.

**“Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião”<sup>3</sup>.**

É comunicação inclusiva a que utiliza uma linguagem isenta de discriminação gramatical em relação ao género, a diversidades étnicas, culturais e outras condições particulares, diversidades funcionais e/ou neuro diversidade e diversidades afetivas/ pessoas não binárias, independentemente da sua forma de expressão (escrita, oral e visual).

**“Uma linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas**

<sup>2</sup> A partir de Linguagem Neutra do ponto de vista do Género. Estrasburgo: Parlamento Europeu. 2018.

<sup>3</sup> Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030 (RCM 61/2018, 21 de maio, DR, 1.ª série, pág. 2221).

as pessoas independentemente do género, orientação sexual, eventual deficiência, idade, antecedentes e religião ou convicção, ou ausência delas»<sup>4</sup>.

Princípios básicos para **uma comunicação inclusiva**

- VISIBILIDADE
- SIMETRIA DAS REPRESENTAÇÕES

Não existe uma solução preferencial nas propostas apresentadas no presente guia, devendo ser preterido na escolha a solução que melhor garantir uma BOA COMUNICAÇÃO, com o MENOR RUÍDO INFORMACIONAL

O sugerido deve ser considerado sempre em função do contexto e do propósito da mensagem a transmitir.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Comunicação inclusiva no SGC. Bruxelas: Secretariado-Geral do Conselho da Europa, 2018, pág. 7.

<sup>5</sup> Apresenta-se em anexo diagrama de soluções para uma comunicação inclusiva, independentemente da sua expressão, elaborado com base no suporte bibliográfico consultado (ANEXO 1).

## 2. COMUNICAÇÃO ESCRITA: FOCO NAS QUESTÕES DE GÉNERO

### 2.1 ESPECIFICAÇÃO DO GÉNERO

Poderá ocorrer através da **UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS**

“A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz relativamente aos propósitos de visibilidade e simetria. No caso das línguas românicas, a preferência pelo emprego de formas duplas resulta ainda das dificuldades de recorrer sistematicamente à neutralização ou abstração do género gramatical devido à alta incidência de termos com marcas morfológicas de género e à concordância em género”<sup>6</sup>.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>os avaliadores e as avaliadoras ou as avaliadoras e os avaliadores</b>	os avaliadores
<b>as candidatas e os candidatos ou os candidatos e as candidatas</b>	os candidatos
<b>as cidadãs e os cidadãos ou os cidadãos e as cidadãs</b>	os cidadãos
<b>as formandas e os formandos ou os formandos e as formandas</b>	os formandos
<b>o pai e a mãe ou a mãe e o pai</b>	os pais
<b>os técnicos e as técnicas ou as técnicas e os técnicos</b>	os técnicos
<b>os trabalhadores e as trabalhadoras ou as trabalhadoras e os trabalhadores</b>	os trabalhadores
<b>todas e todos ou todos e todas</b>	todos

<sup>6</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 18 (Atualizada a ortografia).

“No caso de haver adjetivo(s) aplicados a formas duplas, deve-se recorrer à regra de concordância com o substantivo mais próximo. Sempre que a expressão resulte ambígua, dever-se-á repetir o adjetivo para cada um dos substantivos”<sup>7</sup>.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras ou trabalhadoras e trabalhadores estrangeiros</b>	trabalhadores estrangeiros
<b>o pai solteiro ou a mãe solteira ou a mãe solteira ou o pai solteiro</b>	o pai ou a mãe solteiros

<sup>7</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 19 (Atualizada a ortografia).

## A ESPECIFICAÇÃO DO GÉNERO

poderá ainda ocorrer através da **UTILIZAÇÃO DE BARRAS** (com inclinação à direita)<sup>8</sup>

“O emprego de barras (...) pode revelar-se um recurso adequado em substituição da forma dupla, no caso de formulários, porque permite manter a sua estrutura de base com uma relativa economia de espaço. Podem ser utilizadas para separar apenas as duas formas do artigo no caso de substantivos com a mesma forma nos dois géneros (...)”<sup>9</sup>.

### LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)

**a/o cliente; o/a cliente**

**a/o Presidente; o/a Presidente**

**a/o assistente operacional; o/a assistente operacional**

**as/os estudantes; os/as estudantes**

**o/a contribuinte; a/o contribuinte**

**o/a intérprete; a/o intérprete**

**o/a requerente; a/ o requerente**

**o/a titular; a/o titular**

<sup>8</sup> Os parêntesis curvos ( ) para referenciar a forma feminina [caro(a); senhor(a)] não devem ser usados por sugerir uma interpretação de “menoridade” ou “subsidiariedade” do género feminino em relação ao masculino. O princípio da simetria é posto em causa.

<sup>9</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 19 (Atualizada a ortografia).

“Ou para acrescentar apenas a uma das formas (masculina ou feminina) a desinência nominal de género da outra forma (feminina ou masculina)”<sup>10</sup>.

#### LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)

**a/o cidadã/o**

**a/o condutora/o**

**a/o funcionário/a**

**a/o aluna/o**

**o/a beneficiário/a**

**o/a diretor/a**

**o/a signatário/a**

## O USO DE BARRAS PODE ATRIBUIR RUÍDO À COMUNICAÇÃO

“Isto sucede sobretudo quando (...) a barra separa duas desinências que são alternativas (-o e -a) e não legíveis em sequência (como por exemplo, -or/a). Note-se ainda que, quando os substantivos estão precedidos de artigo (...) acaba-se por usar em sequência duas barras significado, em termos de indicação de leitura, coisas diferentes”<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 20 (Atualizada a ortografia).

<sup>11</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 20-21 (Atualizada a ortografia).

**Opte sempre (se for o caso) “ (...) por soluções menos ambíguas e de melhor legibilidade, como as FORMAS DUPLAS (...), ou os genéricos universais (...)”<sup>12</sup> e A NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL.**

#### **NORMA FIXADA – NF01**

Utilizar as formas duplas sempre que seja mais adequado em função do contexto e do propósito da mensagem a transmitir ou não seja possível a utilização de outra estratégia definida no presente guia.

#### **NORMA FIXADA – NF02**

Utilizar barras sempre que seja mais adequado em função do contexto e do propósito da mensagem a transmitir ou que não seja possível a utilização de outra estratégia definida no presente guia.

#### **NORMA FIXADA – NF03**

O uso de barras pode acrescentar ruído à comunicação, recomendando-se neste caso, sempre que possível, a utilização de formas duplas, genéricos universais ou substituição de nomes por pronomes invariáveis.

#### **NORMA FIXADA – NF04**

Não utilizar parêntesis curvos ( ) ou retos [ ] para referenciar a forma feminina por estes poderem sugerir uma interpretação de “menoridade” ou “subsidiariedade” do género feminino em relação ao masculino. Use sempre a barra inclinada para a direita.

---

<sup>12</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 21 (Atualizada a ortografia).

#### **NORMA FIXADA – NF05**

Sempre que identificado mais que um género, alternar a sua ordem e não fazer preceder sempre o masculino.

#### **NORMA FIXADA – NF06**

Utilizar o morfema de plural entre parêntesis curvo no caso de um plural facultativo de determinantes ou nomes com barra.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> A partir de ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 21 (Atualizada a ortografia).

## 2.2 NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DO GÉNERO

Poderá ocorrer através da **SUBSTITUIÇÃO POR GENÉRICOS VERDADEIROS**

**POR VIA DA UTILIZAÇÃO DE PARÁFRASES QUE USAM O NOMES SOBRECUMUNS**

“ (...) nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos”<sup>14</sup>.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>Pessoal de limpeza</b>	Empregadas de limpeza
<b>A pessoa que requer</b>	O requerente
<b>As pessoas interessadas</b>	Os interessados

<sup>14</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 22 (Atualizada a ortografia).

## POR VIA DA SUBSTITUIÇÃO POR COLETIVOS OU TERMOS ABSTRATOS

“Opção por coletivo ou nomes representando instituições/organizações, salvo se houver que designar a pessoa, enquanto titular de cargo ou função”<sup>15</sup>.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>À Direção</b>	Exmo. Sr. Diretor
<b>À Direção-Geral</b>	Exmo. Sr. Diretor-Geral
<b>À Presidência</b>	Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo
<b>A autoria</b>	O autor
<b>A coordenação</b>	O coordenador
<b>A direção</b>	O diretor
<b>A gerência</b>	O gerente
<b>As entidades licitadoras</b>	Os licitadores
<b>Família Silva</b>	Sr./a Silva

<sup>15</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 22 (Atualizada a ortografia).

## POR VIA DA SUBSTITUIÇÃO POR SUBSTANTIVOS COMUNS DOS DOIS GÉNEROS, NÃO PRECEDIDOS DE ARTIGO

“Opção pela eliminação do artigo, quando possível, no caso de substantivos comuns dos dois géneros (...). Sempre que for sintaticamente impossível eliminar o artigo, sugere-se o recurso às barras para separar as duas formas do artigo”<sup>16</sup>.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>Requerente</b>	O requerente
<b>Requisitante</b>	O requisitante
<b>Utente</b>	O utente
<b>Docente</b>	O docente

<sup>16</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 23 (Atualizada a ortografia).

## A NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DO GÉNERO

poderá ainda ocorrer através da **SUBSTITUIÇÃO DE NOMES POR PRONOMES INVARIÁVEIS**

“(...) substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis”<sup>17</sup> ou por frases passivas.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>A decisão será proferida</b>	O/a inspetor/a proferirá a decisão
<b>As candidaturas devem ser enviadas até ...</b>	Os/as candidatos/as devem enviar as suas candidaturas até ...
<b>Quem requer deve ...; Se alguém requerer deve ...</b>	As/os requerentes devem ...

### NORMA FIXADA – NF07

Utilizar genéricos verdadeiros sempre que seja mais adequado em função do contexto e do propósito da mensagem a transmitir ou que não seja possível a utilização de outra estratégia definida no presente guia.

### NORMA FIXADA – NF08

Substituir nomes por pronomes invariáveis sempre que seja mais adequado em função do contexto e do propósito da mensagem a transmitir ou que não seja possível a utilização de outra estratégia definida no presente guia.

<sup>17</sup> ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009, pág. 24 (Atualizada a ortografia).

## **NORMA FIXADA – NF09**

Usar barras sempre que seja sintaticamente impossível eliminar o artigo.

## OUTROS EXEMPLOS

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>Direitos Humanos<sup>18</sup></b>	Direitos do Homem
<b> pessoa que se candidata</b>	candidato ou candidata
<b>Filiação</b>	filho de
<b>Data de nascimento</b>	nascido
<b>Local de nascimento ou naturalidade</b>	nascido em
<b>agradecemos ou agradece-se a sua colaboração</b>	obrigado ou obrigada pela colaboração
<b>A candidatura deve ser formalizada ...</b>	O candidato deve formalizar a candidatura ...
<b>A legislação estabelece</b>	O legislador estabelece
<b>A classe estudantil/discente; estudantes</b>	Os alunos
<b>As pessoas interessadas</b>	Os interessados
<b>A classe política</b>	Os políticos
<b>A petição subscrita por</b>	Os subscritores da petição
<b>Pessoal técnico superior</b>	Técnicos superiores
<b>vive só</b>	vive sozinho

<sup>18</sup> Conforme RCM 21/2019, de 17 de janeiro e Lei 45/2019, de 27 de junho.

### 3. COMUNICAÇÃO ESCRITA: FOCO NAS DIVERSIDADES

“As pessoas só podem realizar-se num ambiente inclusivo em que a diversidade é aceite, respeitada e valorizada. O primeiro passo para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo é a utilização de uma linguagem e de conteúdos visuais inclusivos que reconheçam e reflitam a diversidade e estejam isentos de preconceitos inconscientes”<sup>19</sup>.

#### 3.1 DIVERSIDADE ÉTNICA, CULTURAL E OUTRAS CONDIÇÕES PARTICULARES

A linguagem inclusiva deve sempre recusar expressões racistas, xenófobas, excludentes e androcêntricas ou outras que estigmatizem as opções religiosas, idade ou características físicas, de forma a garantir a não discriminação e a Dignidade Humana protegida constitucionalmente e por legislação penal.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	FOCO NA PESSOA E NÃO EM CARACTERÍSTICAS SUAS EM VEZ DE
<b>Comunidade(s) cigana(s); Pessoa(s) de etnia cigana; Povo cigano</b>	Ciganos/as; Raça cigana
<b>Igualdade de género</b>	Igualde entre homens e mulheres
<b>A população idosa; A(s) pessoa(s) idosa(s); A(s) comunidade(s) sénior(es)</b>	O(s) idoso(s); O(s) velho(s); A(s) idosa(s); A(s) velha(s)
<b>A(s) comunidade(s) migrante; A população migrante; A(s) pessoas migrantes</b>	O(s) imigrante(s)
<b>Pessoas negras; de raça negra</b>	O/a preto/a; o/a mulato/a; as pessoas de cor
<b>o/a moçambicano/a; o/a marroquino/a; o/a cabo-verdiano/a</b>	Os africanos <sup>20</sup>

<sup>19</sup> SHAPCOTT, William, in Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Conselho da Europa, 2018, pág. 3.

<sup>20</sup> Referenciar a naturalidade/nacionalidade da(s) pessoa(s) e nunca fazer referência a pessoa(s) de um continente e/ou zona geográfica.

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>A população jovem, a juventude</b>	Os jovens
<b>Pessoas sem-abrigo; Pessoas em situação de sem-abrigo; Pessoa sem domicílio</b>	Sem-abrigo

**NORMA FIXADA – NF10**

Não utilizar expressões racistas, xenófobas, excludentes e androcêntricas ou outras que estigmatizem como a opções religiosas, a idade ou características físicas.

## 3.2 DIVERSIDADE FUNCIONAL E/OU NEURO DIVERSIDADE

A linguagem inclusiva deve sempre salientar as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir através de um problema de saúde, seja ele físico ou cognitivo.

“**Combater estereótipos, preconceitos e práticas prejudiciais em relação às pessoas com deficiência, incluindo as que se baseiam no sexo e na idade, em todas as áreas da vida**”<sup>21</sup>.

“(...)

- Colocar a tónica na pessoa ("uma pessoa com deficiência").
- Salientar a singularidade e as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir por um problema de saúde.
- Evitar expressões como "sofre de" e palavras passivas que remetam para a ideia de vítima.
- Evitar termos que definam a deficiência como uma limitação.
- Evitar designações coletivas como "os cegos", uma vez que não se trata de grupos homogéneos (existem diferentes graus de incapacidade visual). "Pessoa com deficiência visual" ou "com deficiência auditiva" é assim mais abrangente que "cego" ou "surdo".
- **Importa lembrar que 80 % das deficiências são invisíveis.**”<sup>22</sup>.

### NORMA FIXADA – NF11

Não utilizar expressões estigmatizadas contra as pessoas com deficiência física ou mental.

<sup>21</sup> Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, alínea b), artigo 8.

<sup>22</sup> Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Secretariado-Geral do Conselho da UE, 2018, pág. 10.

**FOCO NA SINGULARIDADE E NAS CAPACIDADES DE CADA PESSOA, EM VEZ DE A DEFINIR POR UM PROBLEMA DE SAÚDE**

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>Pessoa com suporte educativo adicional</b>	Aluno/a com necessidades educativas especiais
<b>Pessoas com autista</b>	Autista
<b>Pessoa(s) com deficiência visual</b>	Cego(s); Cega(s)
<b>Pessoa(s) com deficiência</b>	Deficiente(s); Pessoa(s) portador(as) de deficiência
<b>Pessoa(s) com mobilidade reduzida; Pessoa(s) com deficiência motora</b>	Deficientes motores
<b>Pessoa(s) com demência</b>	Demente(s)
<b>Pessoa(s) com doença mental</b>	Doente(s) mental(ais)
<b>Língua gestual portuguesa<sup>23</sup></b>	Linguagem gestual
<b>Pessoa(S) com Síndrome de <i>Down</i>; Pessoa(S) com Trissomia 21</b>	Mongol; Mongoloide
<b>Pessoa(s) com autismo</b>	o/a autista(s)
<b>Pessoas com necessidades adicionais de suporte</b>	Pessoas com necessidades especiais
<b>Pessoa que se desloca em cadeira de rodas</b>	Pessoa presa a uma cadeira de rodas
<b>Pessoa com (p.ex. hipertensão)</b>	que sofre de; que padece de; vítima de
<b>Pessoa(s) surda(s)</b>	Surdo(s); Surda(s)
<b>Pessoa(s) com surdo-cegueira</b>	Surdo(s)-cego(s)

<sup>23</sup> "A Língua Gestual Portuguesa (LGP) é a língua através da qual grande parte da comunidade surda, em Portugal, comunica entre si. (...) A expressão "língua gestual", ao contrário de "linguagem gestual", refere-se à língua materna de uma comunidade de surdos. As línguas gestuais são línguas naturais, que surgem e se desenvolvem naturalmente, como as línguas orais. A LGP, como todas as Línguas, tem gramática própria e um dicionário próprio, denominado Gestuário, em que os significados aparecem sob a forma de gestos. Pelo facto de ter gramática e dicionário (neste caso um Gestuário), a forma de comunicar dos surdos portugueses chama-se Língua Gestual Portuguesa. (...) Assim como as línguas orais, as línguas gestuais desenvolveram-se naturalmente, e assim sendo, cada comunidade possui a sua. A primeira escola de surdos no mundo foi criada em Paris no século XVII, sendo a *Langue des Signes Française* (LSF) tida como a língua gestual mais antiga. Esta língua, através da dispersão dos seus professores surdos, expandiu-se para os EUA, Brasil, entre outros, com o propósito de também ali criar escolas para surdos. Em Portugal, a LGP nasceu na primeira escola de surdos, existente na Casa Pia de Lisboa, em 1823, tendo tido como primeiro educador um sueco que trouxe o alfabeto manual. Apesar de a pesquisa acerca da Língua Gestual Portuguesa ter começado no final da década de 70, na Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, esta só foi reconhecida pela Constituição da República, como língua oficial da comunidade surda, em 1997." © 2024, GSI - Universidade do Minho.

### 3.3 DIVERSIDADE AFETIVA E PESSOAS NÃO BINÁRIAS

A linguagem inclusiva deve também excluir expressões com conotação negativa referentes a relações afetivas e a opções sexuais.

“ (...) No que se refere as relações de casal, os termos "parceiro/parceira" ou "cônjuge" são mais inclusivos do que "marido/mulher" e refletem melhor a variedade de relações que existem atualmente na sociedade (por exemplo, pessoas não casadas, pessoas em união de facto ou parcerias registadas, casais do mesmo sexo) ”<sup>24</sup>.

“ (...) Evite termos ultrapassados ou negativamente conotados, e, conforme já ficou dito, ponha sempre a tónica na pessoa: em vez de "as lésbicas, os gays, os bissexuais, os transgénero, os intersexo", diga ou escreva 'pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexuais' ou 'pessoas LGBTI' ”<sup>25</sup>.

#### FOCO NA PESSOA E NÃO NA SUA OPÇÃO AFETIVA E SEXUAL

LINGUAGEM NEUTRA A USAR (exemplos)	EM VEZ DE
<b>Cônjuge; Parceiro/a</b>	Marido; mulher
<b>Pessoas LGBTI+; Comunidade LGBTI+</b>	As lésbicas; Os gays; Os bissexuais, Os transgénero; Os intersexos, etc.
<b>Pessoa trans</b>	Transexual <sup>26</sup>
<b>Pessoa intersexual</b>	Hermafrodita

<sup>24</sup> Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Secretariado-Geral do Conselho da UE, 2018, pág. 11.

<sup>25</sup> Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Secretariado-Geral do Conselho da UE, 2018, pág. 11.

<sup>26</sup> O termo transexual ou transgénero, embora válidos, caíram em desuso.

## **NORMA FIXADA – NF12**

Não utilizar expressões estigmatizadas contra opções afetivas e sexuais.

## 4. COMUNICAÇÃO ORAL

A comunicação oral, formal e informal, deve igualmente ser inclusiva e seguir, tanto quanto possível, as orientações anteriormente referenciadas no âmbito da comunicação escrita.

**“É preciso ter em mente que a linguagem está sempre a evoluir: o significado das palavras pode mudar com o tempo e o que hoje é aceitável pode tornar-se improprio ou até intolerável no futuro. Para evitar termos eventualmente ofensivos, certifique-se de que escolhe uma terminologia geralmente aceite”<sup>27</sup>.**

### EXEMPLOS DE EXPRESSÕES A EVITAR:

- DITADOS POPULARES QUE POSSAM MINIMIZAR RAÇAS, ETNIAS, GRUPOS SOCIAIS/PROFISSIONAIS;
- VOCABULÁRIO RACISTA, SEXISTA<sup>28</sup> OU XENÓFOBO;
- VOCABULÁRIO OFENSIVO EM FUNÇÃO DA IDADE, CARACTERÍSTICA FÍSICA, ORIENTAÇÃO SEXUAL;
- VOCABULÁRIO OFENSIVO EM FUNÇÃO DE CONVICÇÕES POLÍTICA, RELIGIOSAS, FILOSÓFICAS OU OUTRAS;
- ELOGIOS QUE POSSAM TER UMA LEITURA PEJORATIVA<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Secretariado-Geral do Conselho da UE, 2018, pág. 13.

<sup>28</sup> O humor pode reforçar em muitos casos estereótipos sexistas, como no caso das anedotas sobre loiras.

<sup>29</sup> Devem ser evitadas expressões como por exemplo: 'Apesar da idade adapta-se facilmente às novas tecnologias'.

## DEVE IGUALMENTE:

- ADEQUAR A LINGUAGEM AO RESPETIVO PÚBLICO-ALVO DE MODO QUE O/A RECETOR/A DA MENSAGEM CONSIGA EFETUAR A RESPETIVA DESCODIFICAÇÃO<sup>30</sup>;
- NÃO UTILIZAR DIMINUTIVOS<sup>31</sup>.

### NORMA FIXADA – NF13

Utilizar na comunicação oral, tanto quanto possível, as normas fixadas na comunicação escrita no que respeita ao foco nas questões de género e na diversidade.

### NORMA FIXADA – NF14

Adequar a comunicação oral, independentemente do contexto, ao público-alvo.

### NORMA FIXADA – NF15

Não utilizar diminutivos.

---

<sup>30</sup> Premissa (já) presente nas listas de competências do SIADAP 3 de todos os grupos profissionais com exceção dos/as assistentes operacionais. e que se traduz na “Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.”

<sup>31</sup> O diminutivo ‘coitadinho/a’ é frequentemente utilizado em sentido não pejorativo, mas pode minimizar o/a outro/a.

## 5. COMUNICAÇÃO VISUAL

“Escolha uma imagem que mostre que a nossa instituição é aberta e não tem preconceitos”<sup>32</sup>.

A comunicação visual, muitas vezes mais eficiente e com maior impacto do que a comunicação escrita e falada, deve igualmente ser inclusiva e não contribuir para qualquer forma de discriminação e de divulgação de estereótipos.

São válidas para esta forma de comunicação as orientações anteriormente referenciadas quanto às questões de género e à representação de diversidades.

Esta forma de comunicação deve garantir igual visibilidade, empoderamento e participação da(s) diversidade(s) presente ao nível do universo humano existente na IGAI.

AO NÍVEL DO GÉNERO representação equilibrada de:

- Homens, mulheres e não binários;
- Grupos profissionais.

AO NÍVEL DA DIVERSIDADE representação equilibrada de:

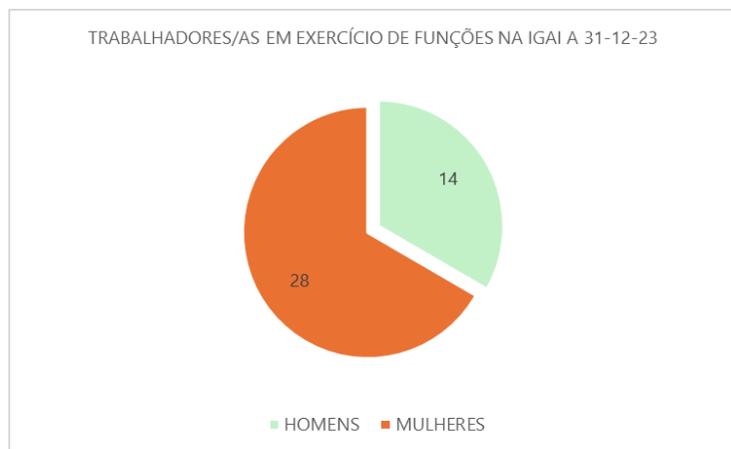
- Raças, etnias e culturas;
- Grupos etários;
- Diversidade funcional;
- Características físicas (estaturas, peso e outras).

<sup>32</sup> Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Secretariado-Geral do Conselho da UE, 2018, pág. 15.

A comunicação visual deve assegurar:

- **ACESSIBILIDADE DIGITAL** através de soluções que possibilitam as pessoas com diversidade funcional naveguem em ambientes web de forma autónoma e independente
- **NÃO UTILIZAÇÃO DE CÓDIGOS CROMÁTICOS QUE REFORCEM OU POTENCIEM SITUAÇÕES DE ESTIGMATIZAÇÃO**<sup>33</sup>

### RECOMENDADO



### NÃO RECOMENDADO



<sup>33</sup> A utilização de códigos cromáticos é livre, devendo ser evitado a utilização de cores estereotipadas que reforcem posturas de estigmatização como a representação masculina expressa a azul e a representação feminina expressa a cor-de-rosa.

#### **NORMA FIXADA – NF16**

Utilizar na comunicação visual as normas fixadas na comunicação escrita, no que respeita ao foco nas questões de género e na diversidade.

#### **NORMA FIXADA – NF17**

Utilizar na comunicação visual o universo humano existente na IGAI de forma equilibrada quanto às questões de género e diversidades existentes.

#### **NORMA FIXADA – NF18**

Assegurar a acessibilidade digital a pessoas com diversidade funcional.

#### **NORMA FIXADA – NF19**

Não estigmatizar grupos, em conteúdos gráficos e/ou visuais, através do uso de códigos cromáticos.

## 6. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E USO

### Comunicação escrita

Em todos os documentos institucionais produzidos, nomeadamente no âmbito:

- de auditorias, inspeções e fiscalizações
- da monitorização de retornos forçados
- da relação com a/o cidadã/o,
- da relação com instituições, entidades e serviços públicos e/ou privados
- de atividades no plano europeu e internacional
- de contextos de aprendizagem<sup>34</sup>
- da elaboração de instrumentos de gestão
- da elaboração de relatórios
- da elaboração de regulamentos, normativos e orientações técnicas
- da elaboração de planos de contingência
- da produção editorial
- de procedimentos de recrutamento de RH
- da elaboração de atas de reuniões
- da elaboração de memorandos

<sup>34</sup> ações de formação, em particular as dirigidas às FSS.

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA



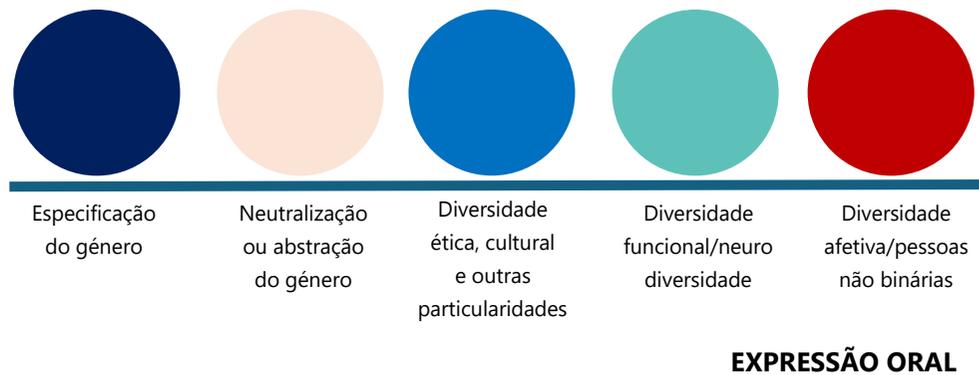
### EXPRESSÃO ESCRITA

## Comunicação oral

Assegurar uma comunicação inclusiva, nomeadamente em contexto:

- de aprendizagem<sup>35</sup>;
- na transmissão de orientações técnicas;
- na transmissão de orientações sobre o funcionamento dos serviços;
- na transmissão de orientações sobre a execução de atividades
- de reuniões;
- de *focus group* formais e informais.

## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA



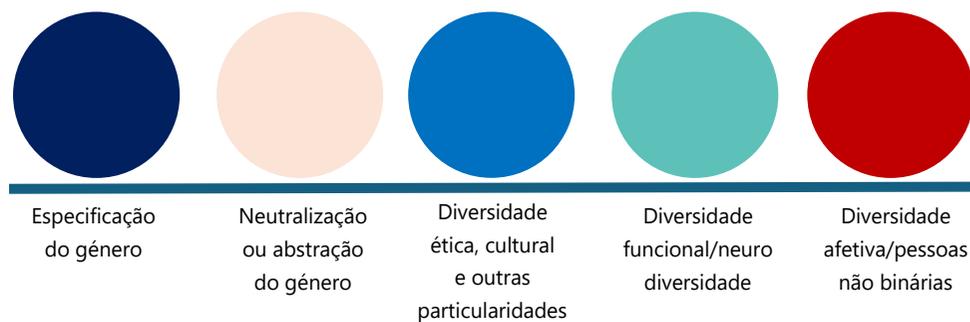
<sup>35</sup> Ações de formação internas e externas.

## Comunicação visual

Em todos os conteúdos visuais produzidos institucionalmente em qualquer suporte, nomeadamente

- em repositório digitais internos
- em repositórios digitais externos
- no âmbito de Conferências, Seminários, Palestras, e outros eventos
- em fotografias
- em infografias
- na produção editorial

## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA



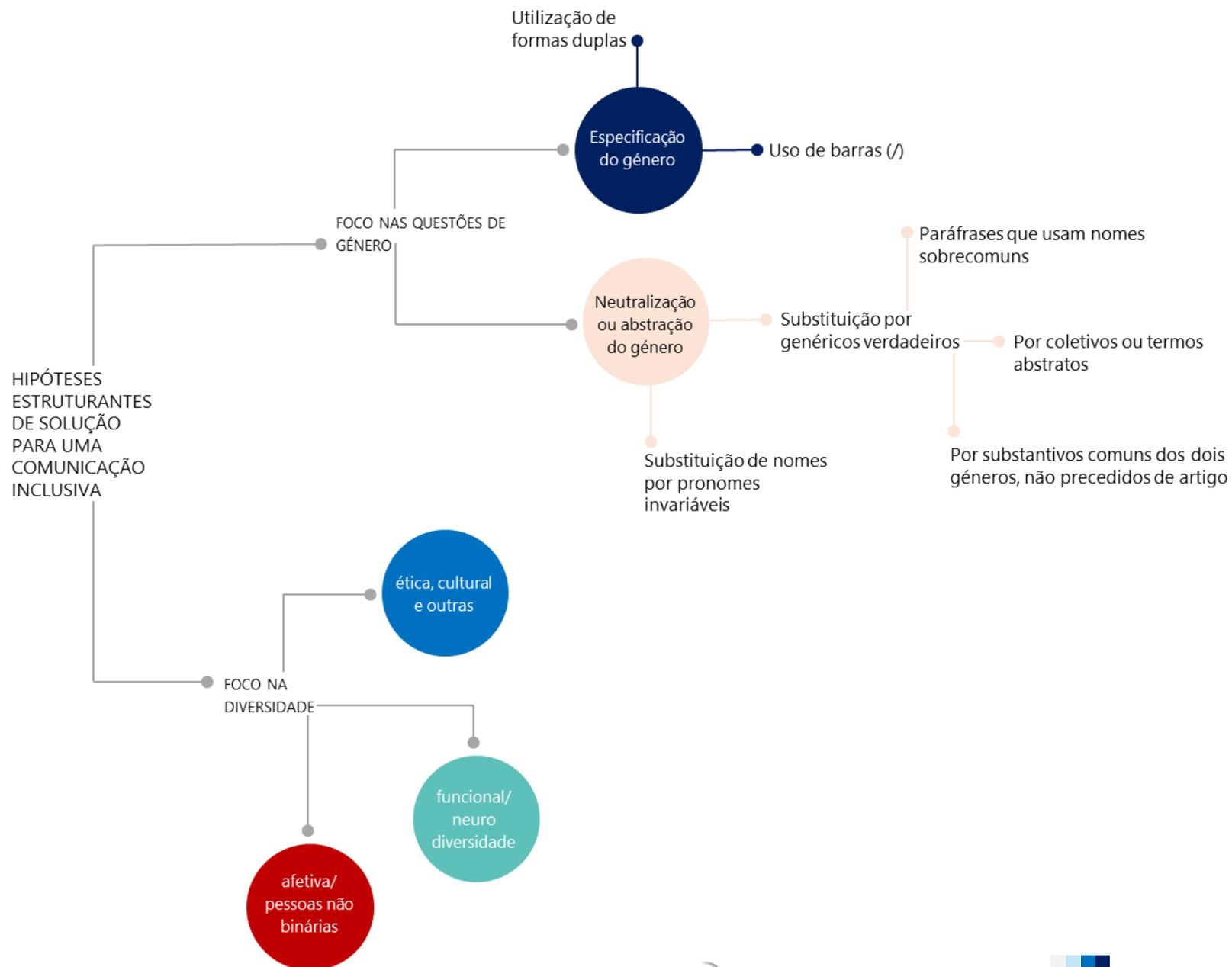
35

## EXPRESSÃO VISUAL

## **ANEXO 1** COMUNICAÇÃO INCLUSIVA: DIAGRAMA

# Comunicação inclusiva: diagrama

NA SUA EXPRESSÃO ESCRITA, ORAL E VISUAL



## SUPOORTE BIBLIOGRÁFICO/LEGISLATIVO/NORMATIVO

- ABRANCHES, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG, 2009
- Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Conselho da Europa, 2018
- Constituição da República Portuguesa. Assembleia Constituinte, 1976
- Dicionário Priberam da Língua Portuguesa
- Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021
- Guia: Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), Protocolo Adicional. Lisboa: CIG, 2011
- ROCHA, Rosa Maria (coord.) - Guia P. Porto para uma Comunicação inclusiva, Porto: Instituto Politécnico do Porto, 2020
- Guia para uma Comunicação Inclusiva. Lisboa: FCT, 2023
- Lei 45/2019, 27 de junho - Procede à revisão global da linguagem utilizada nas convenções Internacionais relevantes em matéria de Direitos Humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada<sup>36</sup>
- Lei 4/2018, 09/02 - Estabelece o Regime jurídico da Avaliação de Impacto de Género de Atos Normativos<sup>37</sup>
- Linguagem Neutra do Ponto de Vista do Género no Parlamento Europeu. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2018
- LOPES, Mónica, ARAÚJO, Cláudia - Comunicação Inclusiva: instrumentos para a valorização institucional. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2020
- Manual de Linguagem Inclusiva. Lisboa: CES, 2021
- Manual Saúde e Atividades Diárias: medidas gerais de prevenção e controlo da Covid 19 para pessoas com deficiência. Lisboa: INR, 2020

---

<sup>36</sup> Artigo 2.º.

<sup>37</sup> Artigo 4.º.

- Neurodiversidade: O último tabu na área da diversidade e inclusão. *Jornal Eco*, 10/02/2020
- PEREIRA, Ruy - Diversidade Funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde - Manguinhos*, Rio de Janeiro, v. 16, 3, jul.-set., pág. 7156-728
- RCM 65/2024, 24/04 - Aprova o Regimento do Conselho de Ministros do XXIV Governo Constitucional<sup>38</sup>
- RCM 92/2023, 14/08 - Aprova para o período 2023-2026, e no âmbito da ENIND, vários planos de ação<sup>39</sup>
- RCM 21/2019, 17/01 - Determina a adoção da expressão universalista "Direitos Humanos" por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitas aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela<sup>40</sup>
- RCM 61/2018, 21/05 - Aprova a ENIND 2018-2030 <sup>41</sup>
- RCM 161/2008, 22/10 - Adota medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado, visando a integração progressiva da dimensão da igualdade de género nas políticas e nas ações desenvolvidas e promovidas pelos vários departamentos governamentais<sup>42</sup>
- REC (2007) 17 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género. Lisboa: CIG<sup>43</sup>
- REC CM/REC (2019) 1 - Prevenir e Combater o Sexismo
- REC R (1990) 4 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem, adotada a 21/02/1990. Lisboa: CIG
- VIEIRA, Cristina C. (coord.) - Guião da Educação: conhecimento, género e cidadania no ensino secundário. Lisboa: CIG, 2017

<sup>38</sup> Artigo 17.º.

<sup>39</sup> Altera a RCM 61/2018, de 21 de maio.

<sup>40</sup> N.º 1 a 4.

<sup>41</sup> Alterada pela RCM 92/2023, de 14 de agosto. Objetivo 1.5.

<sup>42</sup> N.º 6 e 7.

<sup>43</sup> Artigo 6, 16 a 18.

## OUTRAS FONTES INFORMATIVAS

- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. ONU, 2015<sup>44</sup>
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. JOUE, C 202, 07/06/2016<sup>45</sup>
- Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. ONU, 1979<sup>46</sup>
- GOMES, Joaquim Correia; NETO, Luísa; VITOR, Paula Távora - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Lisboa: INCM, 2020<sup>47</sup>
- LEAL, Daniela e outros/a - Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva. Porto: Universidade do Porto, 2023
- Pour L' Égalité des Sexes dans le Language / Guidelines on Gender - Neutral Language. UNESCO, 1999
- RCM 4/2013, 14/12 - Aprova a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Doméstica, adotada em Istambul a 11/05/2011<sup>48</sup>
- RCM 154/2018, 29/11 - Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022
- REC (2007) 13 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Educação. Lisboa: CIG
- Tratado de Lisboa: versão consolidada. Lisboa: Assembleia da República, 2008<sup>49</sup>

---

<sup>44</sup> Objetivo 5 – Igualdade de Género.

<sup>45</sup> Artigo 23.º.

<sup>46</sup> Aprovada pela Lei n.º 23/80, de 26/07. Emenda ao artigo 20.º, parágrafo 1, da Convenção, aprovada a 22/05/1995 (aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 15/97 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 16/97, da mesma data; ambos os diplomas estão publicados no DR I-A, n.º 68, de 21/03/1997). A 08/01/2002, Portugal depositou, junto do Secretário-Geral da ONU, o seu instrumento de aceitação desta emenda (Estados Partes). Instrumentos que o desenvolvem: Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 06/10/1999 (aprovado para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, DR, I-A, n.º 57, de 08/03/2002). Aviso de 18/11/1980 - torna público o depósito do instrumento de ratificação da Convenção. Artigo 5.º.

<sup>47</sup> Aprovada pela RAR 56/2009, 30/07 e pela RAR 57/2009, de 30/07 e ratificada pelo DPR 71/2009, 30/07 e DPR 72/2009, 30/07. Artigo 8.º.

<sup>48</sup> Artigo 12.º.

<sup>49</sup> Artigo 2.º.

- Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia: versão consolidada. JOUE, C 326, 26/10/2012<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Artigo 8.º e 10.º.

## GLOSSÁRIO

**Análise de género** Estudo das diferenças entre mulheres e homens quanto às condições, às necessidades, às taxas de participação, de acesso a recursos e de desenvolvimento, à administração de bens, ao poder de decisão e às imagens que lhes são associadas, em função dos papéis que lhes são tradicionalmente atribuídos, de acordo com o seu sexo. A análise de género consiste em atender sempre aos diferentes papéis de mulheres e de homens em qualquer atividade, instituição ou política, bem como aos diferentes efeitos destas em homens e em mulheres. No essencial, a análise de género consiste em fazer a pergunta sobre “quem” - faz o quê; tem acesso a quê; controla o quê; beneficia de quê - para ambos os sexos, nas diferentes classes, grupos, níveis etários, religiões, etnias. É sempre possível perguntar como pode uma atividade, decisão ou plano/programa vir a afetar, de modo diferente, tanto homens e mulheres, como algumas mulheres ou alguns homens face a outras mulheres e outros homens. Implica o recurso a dados e informações desagregadas por sexo e à sua análise comparativa<sup>51</sup>

**Androcentrismo** Visão do mundo centrada no ponto de vista masculino<sup>52</sup>

**Auditoria de género** A auditoria de género insere-se numa abordagem planeada e sistémica de mudança organizacional. Compreende a integração de uma perspetiva de género nas várias fases de um diagnóstico compreensivo, intensivo e exaustivo relativo a: políticas, práticas e procedimentos internos de gestão (e de gestão de recursos humanos); organização de trabalho; práticas e rotinas de trabalho (formais e informais); interações sociais; linguagem e comunicação; representações, normas e valores que sustentam a cultura organizacional. A auditoria de género é mais profunda e exigente que o diagnóstico organizacional, requerendo o recurso a vários métodos e técnicas de investigação que garantam, simultaneamente, profundidade e representatividade na identificação de todas as barreiras à igualdade entre mulheres e homens (por exemplo: análise documental e de dados estatísticos relativos às trabalhadoras e aos trabalhadores; condução de entrevistas; dinamização de *focus groups* e de *workshops*; e aplicação de inquérito por questionário). O processo obedece a critérios de objetividade, rigor e independência, sendo normalmente conduzido por uma equipa externa à organização (em colaboração com uma equipa interna). Termina com a elaboração/apresentação de um relatório de diagnóstico e um conjunto de recomendações para a promoção e a efetivação da igualdade entre mulheres e homens no contexto organizacional analisado. Os resultados devem dar origem a um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens<sup>53</sup>

<sup>51</sup> VIEIRA, Cristina C. (coord.) – Guião da Educação: Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário. Lisboa: GIG, 2017, pág. 504.

<sup>52</sup> Dicionário Priberam da Língua Portuguesa.

<sup>53</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 9.

## **Desigualdade de**

### **género**<sup>54</sup>

Refere-se a direitos, estatuto e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Diz respeito às assimetrias, evidenciadas nos indicadores sociais, entre a situação das mulheres e dos homens tanto nos diversos domínios da esfera pública como nos da esfera privada (níveis de participação, tomada de decisão, acesso a recursos, direitos, remuneração e benefícios)<sup>55</sup>

## **Dimensão de género**

Componente associada ao género, ou seja, às especificidades das condições de trabalho e de vida de homens e mulheres subjacentes a qualquer questão<sup>56</sup>

## **Discriminação**

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo ou em função do género. No âmbito da legislação portuguesa, discriminação refere-se a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou retribuição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou direitos económicos, sociais e culturais<sup>57</sup>

## **Discriminação com base na deficiência**

Designa qualquer distinção, exclusão ou restrição com base na deficiência que tenha como objetivo ou efeito impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou de qualquer outra natureza. Inclui todas as formas de discriminação, incluindo a negação de adaptações razoáveis

## **Discriminação direta**

A discriminação direta ocorre sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa, em situação comparável<sup>58</sup>

## **Discriminação indireta**

A discriminação indireta ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente

<sup>54</sup> ou desigualdade entre mulheres e homens.

<sup>55</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 19.

<sup>56</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 20.

<sup>57</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 20.

<sup>58</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 21.

com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários<sup>59</sup>

## **Discriminação múltipla**

Resulta de uma combinação de dois ou mais fatores de discriminação. Em certos grupos de mulheres, por exemplo, a discriminação em razão do sexo cruza-se com outro ou outros fatores de discriminação, como a idade, a origem racial e étnica, a deficiência a nacionalidade ou a orientação sexual<sup>60</sup>

## **Diversidade**

Diferenças entre os valores, atitudes, os quadros culturais, os contextos étnicos, as orientações sexuais, as competências, os conhecimentos e as experiências de vida das pessoas que constituem um determinado grupo<sup>61</sup>

É o conjunto de diferenças e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social. Este conceito está intimamente ligado aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, diferentes modos de percepção e abordagem, heterogeneidade e variedade

## **Diversidade funcional**

Termo que designa pessoas com deficiência, independentemente do tipo ou grau da deficiência. Utilizam-se os termos 'diversidade funcional' e 'diferença funcional', que não enfatizam os aspetos negativos, comum na terminologia vigente<sup>62</sup>

## **Enviesamento em função do género**

Pensamento e/ou ações condicionadas por estereótipos de género e preconceitos associados aos ideais de feminilidade e de masculinidade, às características e aos papéis socialmente atribuídos a homens e a mulheres (Consultar Papéis atribuídos em função do género). Os enviesamentos distorcem, frequentemente, as decisões e ações dos indivíduos, levando-os a beneficiar ou a prejudicar um ou outro sexo<sup>63</sup>

## **Equidade entre mulheres e homens**

Refere-se a políticas e medidas que procuram assegurar um tratamento socialmente justo para mulheres e homens, atendendo às suas necessidades e interesses respetivos. A equidade pode compreender igualdade de tratamento

<sup>59</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 21.

<sup>60</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 21.

<sup>61</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 23.

<sup>62</sup> PEREIRA, Ray - Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.16, n.3, jul.-set. 2009, p.715-728.

<sup>63</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 25.

ou tratamento diferente, desde que este seja considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades<sup>64</sup>

## **Estereótipos de género**

Trata-se de representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género) (Consultar Papéis atribuídos em função do género). Esses traços e papéis são normalmente assimétricos e hierarquizados; ou seja, os ditos traços “femininos” (exemplo: a mulher é mais carinhosa e frágil) são menos valorizados socialmente que os “masculinos” (exemplo: o homem é forte e racional)<sup>65</sup>

## **Género**

Trata-se de um conceito relacional; por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens, mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Como instrumento de análise remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas [Consultar Sexo]) entre homens e mulheres, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e que apresentam grandes variações intraculturais. Inclui as características culturais específicas que servem para identificar o comportamento de mulheres e de homens<sup>66</sup>

## **Igualdade**

Trata-se de um princípio constitucionalmente consagrado. Todas as pessoas têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual<sup>67</sup>

## **Igualdade de tratamento entre mulheres e homens**

Eliminação da discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo

## **Igualdade(s) de género<sup>68</sup>**

Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Corresponde à ausência de assimetrias entre umas e outros em todos os indicadores relativos à organização social, ao exercício de direitos e de

<sup>64</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 25.

<sup>65</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 25.

<sup>66</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 28.

<sup>67</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 31.

<sup>68</sup> Ou igualdade entre homens e mulheres.

responsabilidades, à autonomia individual e ao bem-estar. Pressupõe o reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do respetivo estatuto na sociedade<sup>69</sup>

## **Integração da perspectiva de género**

Refere-se à integração sistemática, de forma ativa e explícita, das condições, das prioridades e das necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as ações planeadas. Implica a planificação, (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, incluindo legislações, políticas e programas, que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e a todos os níveis, da igualdade entre homens e mulheres. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de implementação e avaliação de qualquer ação planeada<sup>70</sup>

## **Linguagem inclusiva**

A linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades das pessoas, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do sexo, orientação sexual, eventual deficiência, idade, contextos étnicos, religião ou convicções. As mulheres e os homens são, portanto, tratadas/os de forma igual, sem perpetuar as representações estereotipadas. A linguagem inclusiva respeita o direito de homens e de mulheres à representação linguística da sua identidade e implica o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania

## **Neuro diversidade**

“O conceito foi criado em 1988 por Judy Singer, uma socióloga australiana com o que então se chamava Síndrome de Asperger. O conceito da neuro diversidade é o de que condições como TEA (Transtorno do Espectro Autista), TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade), dislexia e dispraxia (distúrbio motor com base neurológica), entre outras, não são anomalias, mas sim diferenças neurológicas que devem ser reconhecidas e respeitadas”<sup>71</sup>

## **Pessoa com deficiência**

Incluem aquelas que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros

## **Plano para a Igualdade de género<sup>72</sup>**

<sup>69</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 31.

<sup>70</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 35.

<sup>71</sup> Jornal Eco, 10 de fevereiro de 2020.

<sup>72</sup> Ou Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Instrumento de política global que permite aos Governos e às empresas/organizações a concretização da estratégia de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Estabelece os objetivos a curto, médio e longo prazos, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo também os recursos mobilizáveis e os/as responsáveis pela sua prossecução. De acordo com a legislação em vigor, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa têm de elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Estes Planos têm de ser publicados nos respetivos sítios na internet<sup>73</sup>

## **Política sensível ao género**

Uma política sensível ao género reconhece que as mulheres e os homens têm constrangimentos, necessidades e prioridades diferentes. Não sendo neutra, essa política procura enquadrar medidas e ações que atendam a essas especificidades<sup>74</sup>

## **Relações de género**

Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas, por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género traduzem-se em relações de poder hierárquicas entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo<sup>75</sup>

## **Saúde mental**

Estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o stress da vida, realizar as suas capacidades, aprender bem e trabalhar bem, e contribuir para a sua comunidade. É uma componente integral da saúde e do bem-estar que sustenta as nossas capacidades individuais e coletivas para tomar decisões, construir relações e moldar o mundo em que vivemos. A saúde mental é um direito humano básico. E é crucial para o desenvolvimento pessoal, comunitário e socioeconómico<sup>76</sup>

## **Sexo**

Refere-se às características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, sendo usado como variável sociodemográfica<sup>77</sup>

<sup>73</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 49.

<sup>74</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 51.

<sup>75</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 53.

<sup>76</sup> OMS.

<sup>77</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 57.

## Sistema social de

### **género**

Sistema social que determina o que é esperado, permitido e valorizado nas mulheres e nos homens, nas raparigas e nos rapazes, nos diferentes contextos socioculturais. O sistema de género é institucionalizado através dos sistemas educativos, político e económico, da legislação, da cultura e das tradições. O sistema de género é baseado na desigualdade entre mulheres e homens e é, em muitos contextos, negativo para os homens, tal como o é para as mulheres. A sua mudança exige o envolvimento de mulheres e de homens e o reconhecimento de que a igualdade entre os sexos só é possível se houver uma mudança nas atitudes e nos comportamentos dos homens<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Lisboa: CITE, 2021, pág. 57.

## ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CEDAW</b>	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i>
<b>CES</b>	Conselho Económico e Social
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
<b>CITE</b>	Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego
<b>coord.</b>	Coordenação
<b>DR</b>	Diário da República
<b>DRP</b>	Decreto do Presidente da República
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação
<b>etc.</b>	Expressão latina usada para indicar "e o resto", numa enumeração em que não se referem todos os elementos
<b>FCT</b>	Fundação para a Ciência e a Tecnologia
<b>FSS</b>	Forças e Serviços de Segurança
<b>GSI</b>	Gestão de Sistemas de Informação
<b>IGAI</b>	Inspeção-Geral da Administração Interna ou Inspetor/a-Geral da Administração Interna
<b>INCM</b>	Imprensa Nacional- Casa da Moeda
<b>INR</b>	Instituto Nacional para a Reabilitação
<b>jul.</b>	julho
<b>N.º</b>	Número(s)
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>Pág.</b>	Página(s)

- RAR** Resolução da Assembleia da República
- RCM** Resolução(ões) do Conselho de Ministros
- REC** Recomendação
- set.** setembro
- SGC** Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia
- UE** União Europeia
- v.** Volume

## ÍNDICE DE NORMAS FIXADAS

Pág.

NF01 – USO DE FORMAS DUPLAS .....	14
NF02 – USO DE BARRAS .....	14
NF03 – USO DE BARRAS / RUÍDO NA COMUNICAÇÃO .....	14
NF04 – NÃO UTILIZAÇÃO DE PARÊNTESES .....	14
NF05 – USO ALTERNADO DE GÊNEROS .....	15
NF06 –USO DE PLURAL .....	15
NF07 – USO DE GENÉRICOS VERDADEIROS .....	19
NF08 – USO DE PRONOMES INVARIÁVEIS .....	19
NF09 – USO DE BARRAS NA IMPOSSIBILIDADE DE ELIMINAÇÃO DE ARTIGOS .....	20
NF10 – FOCO NA DIVERSIDADE ÉTNICA, CULTURAL E OUTRAS CONDIÇÕES PARTICULARES .....	23
NF11 – FOCO NA DIVERSIDADE FUNCIONAL E/OU NEURO DIVERSIDADE .....	24
NF12 – FOCO NA DIVERSIDADE AFETIVA/PESSOAS NÃO BINÁRIAS .....	27
NF13 –FOCO NAS QUESTÕES DE GÊNERO E NA DIVERSIDADE .....	29
NF14 – COMUNICAÇÃO ORAL   ADEQUAÇÃO AO CONTEXTO .....	29
NF15 – COMUNICAÇÃO ORAL   NÃO UTILIZAÇÃO DE DIMINUTIVOS .....	29

## ÍNDICE DE NORMAS FIXADAS

NF16 – COMUNICAÇÃO VISUAL   FOCO NAS QUESTÕES DE GÉNERO E NA DIVERSIDADE .....	32
NF17 – COMUNICAÇÃO VISUAL   UTILIZAÇÃO EQUILIBRADA DO UNIVERSO HUMANO .....	32
NF18 – COMUNICAÇÃO VISUAL   ACESSIBILIDADE DIGITAL .....	32
NF19 – COMUNICAÇÃO VISUAL   UTILIZAÇÃO DE CÓDIGOS CROMÁTICOS .....	32

